

حفظ انسجام در بسیج و راههای تحقق آن

هادی عبدالملکی

مقدمه:

نیم‌نگاهی به وضعیت کنونی برنامه‌های جذب، آموزش، سازماندهی و بکارگیری بسیجیان، بیانگر آن است که در جهت کنترل تنوع ویژگیها و خصوصیات فردی و اجتماعی داوطلبان و اعضای بسیج که از جهات مختلف مجموعه‌ای متفاوت از اعضای بسیج را ارائه می‌کند، اقدامات مهمی صورت گرفته است و قشربندی بسیج به تفکیک وضعیت اشتغال، فعالیت، سن و حوزه به کارگیری مأموریت‌های بسیج تا حد زیادی به ماهیت و کارکردهای بسیج نظم و نسق بخشیده است. از جمله اقشاری که بایستی در آن مأموریت‌های چندگانه جذب، آموزش، سازماندهی، به کارگیری و انسجام با انتظام و عقلانیت بیشتری صورت بگیرد، اقشار کارمندان، کارگران و اصناف هستند و باید از سامان بیشتری برخوردار باشند. با این اصل کلی که این مأموریتها در قالب یک فرایند انجام می‌گیرد، باید پذیرفت که حفظ انسجام، خمیرمایه اصلی پیوند عناصر داخلی مجموعه بسیج را تشکیل می‌دهد، به این مفهوم که باید پیوند، هماهنگی و یکدستی بر فرایند جذب، نوع آموزشهای متناسب با بکارگیری و سازماندهی در قالب ویژگیهای جذب و آموزش ارائه شده حاکم باشد و این موضوع کاملاً روشن است که وقتی یک فرد به بسیج جذب می‌شود، باید در همان بدو ورود، نوع آموزشی که باید ببیند و وظیفه‌ای که به عهده خواهد داشت، سازمان و پایگاهی که باید در قالب آن تعریف شود و نهایتاً روشهای نگهداری و ایجاد انگیزه بر کل این فرایند حکمفرما باشد تا از ریزش بی‌موقع، کسالت و احساس بی‌تصمیمی و بیگانگی جلوگیری شود، و سیستم بتواند دائماً پیوند و همبستگی عناصر داخلی خود را باز تولید کند. تعریف مفهومی و عملیاتی حفظ انسجام انسجام در لغت به معنی یکپارچگی، یگانگی، ادغام و یکی‌شدن آمده است. انسجام در واقع متناظر بر حالتی است که عناصر یک مجموعه به صورتی منظم و یکپارچه گرد آمده باشد. همچنین انسجام را نیز می‌توان همبستگی و وابستگی متقابل اعضای یک مجموعه با هم معنی کرد، که دارای همدلی و همنوایی در انجام امور باشند. حال این انسجام می‌تواند نحوه ادامه حیات یک موجود زنده باشد یا یک گروه و هیأت اجتماعی. حفظ انسجام در مفهوم عملیاتی آن عبارت است از؛ نگهداری اعضا در مجموعه‌ای واحد که از قبل حول یک موضوع، هدف یا محور با همدیگر پیوند خورده‌اند، به این مفهوم که اعضای کنونی بسیج که با یک هدف مشترک به عضویت بسیج ترغیب شده و به فعالیت پرداخته‌اند؛ در نتیجه سیاستهای حفظ انسجام بتوان آنها را برای تحقق همان هدف مشترک و انجام فعالیتهای مرتبط با اهداف نگه داشت و از انزوا، ایزوله‌شدن یا ترک گروه جلوگیری کرد و آمادگی آنها را برای پذیرش و انجام مأموریت‌های آتی با همدلی و پیوند با سایر اعضا برانگیخت. بر همین اساس مهمترین شاخصه‌های عملیاتی برای

سنجش و اندازه گیری انسجام را می توان به شرح زیر خلاصه کرد: میزان تمایل به ماندن در گروه و تداوم عضویت. آمادگی برای پذیرش و تداوم انجام مأموریت های محوله. احساس همدلی و یکدلی با سایر اعضای گروه و بسیجیان. پذیرش ارزشها و اهداف گروه و سایر اعضاء بسیج. آمادگی مشارکت برای انجام امور. اعتماد و اطمینان به سایر اعضا، خصوصاً مسئولین و فرماندهان. افزایش سطح تعامل و ارتباط با اعضای هم گروه. الگوگیری و الگوبرداری از افراد گروه، رهبران و فرماندهان. جستجوی حل مشکلات فردی و یافتن راههای درون سازمانی برای غلبه بر مشکلات. تلاش برای رفع چالش ها و تنگناهایی که گروه را با محدودیت مواجه می نماید. به کارگیری روشهای معمول و مرسوم و معرفی شده در گروه. کمک و تقویت و تبلیغ ارزشها و اهداف گروه. ارائه پیشنهادات عملی و راهبردی برای تقویت مواضع گروه. جلوگیری از انزوا و ایزوله شدن اعضا. احساس شادابی و طراوت در گروه. کمک و تعاون در حل مشکلات اعضا. ترجیح منافع گروهی به منافع فردی و حزبی. جلوگیری از وارد آمدن خسارات بر گروه و حیف و میل اموال. تشویق و ترغیب دیگران برای ورود به عضویت و عرصه فعالیت های گروه. عمل به قواعد، هنجارها و پرهیز از هنجارهای فردی، قومی و قبیله ای. احساس هویت و پیوند عاطفی با مجموعه عناصر گروه. احساس منزلت، شأن و مقام در کنار گروه. احساس تعلق به جایگاه و نقش تعیین شده برای او در گروه و نکته نهایی آنکه در کنار روشها و شاخصه های فوق، برای اندازه گیری میزان پیوند و انسجام اعضا در گروه نباید فراموش کرد که گروه مستلزم پویایی و انطباق با شرایط و محیط است، که گاه در نتیجه تأثیر گذاشتن این پویایی نمود پیدا می کند و گاه با اتخاذ شیوه های نوین یا پذیرش سطحی از تغییرات و تحولات اجتماعی، بطوریکه می توان گفت، میزان پذیرش انطباق با شرایط و پویایی گروه، خود شاخص مهم در ارزیابی انسجام و همبستگی درونی گروه است، چون اگر گروهی نتواند با حفظ اهداف و ارزشها و آرمانهای خود روشهای نوین تعامل را درک و عمل کند، چه بسا تمامیت و موجودیت گروه را با چالش مواجه می نماید. روشهای تحقق حفظ انسجام در اقلشار سه گانه حال که شاخصه ها و معیارهای انسجام معلوم شد، متولیان امر برای استقرار و تولید انسجام درونی مجموعه باید دارای چه شرایطی باشند و چگونه به آن پردازند؟ اینها مواردی است که در ادامه باید به آن پرداخته شود. بررسی مبانی نظری انسجام و شیوه های تحقق آن یک الگوی چند بعدی از نحوه ایجاد انسجام در مباحث پویایی شناسی گروهی و خاصه متناسب با کلیت بسیج مطرح می کند که در مدل سه بعدی زیر می توان آن را به شرح بیان کرد: اساس و بنیان سیاستها و روشهای حفظ انسجام لازم است بر سه محور زیر استوار شود: انسجام بر اساس باورها، ارزشها و خاستگاه مشترک بسیج و بسیجیان. انسجام بر اساس تفکیک نقشها، وظایف، کارکردها و مسئولیت افراد و شیوه های مشارکت در انجام امور. تفکیک نقشها و وظایف انسجام بر اساس برانگیختن حس تعلق و هویت طلبی افراد و توجه به انگیزه های فردی.

هر فرد در بدو ورود به گروه بسیج و طی نمودن مراحل جذب، اهداف و ارزشها و نیاتی را به همراه خود دارد، این اهداف و ارزشها و باورهای فردی عموماً تابع شرایط کلی فرهنگی و اجتماعی است و برآیندی از خواسته های اجتماعی است که در نظام فرهنگی و اجتماعی تولید شده است و فرد

با پیوستن به گروههایی که ماهیت داوطلبی و مردمی دارند، درصدد بازتولید آن بر می آید. این موضوع متناظر بر حالتی است که فرایند جذب در بسیج صرفاً فرایند یک طرفه و عضوگیری نیست، بلکه عضویت در بسیج قبل از آنکه نتیجه سیاستهای جذب به سازمان باشد، به میزان زیادی متأثر از انگیزه‌های فردی و خواسته‌های افراد است، که بسیج را یک تشکل و مأمون برای فعالیتهای اجتماعی خود تشخیص می‌دهند. البته می‌تواند در فرایند آموزش بسیج، سازماندهی و بکارگیری و در نتیجه سیاستهای حفظ انسجام، این انگیزه‌ها را هدایت، تقویت و حمایت کرد. برای همین منظور است که تأکید می‌کنیم که حفظ انسجام مستلزم پیوند عناصر مختلف جذب، آموزش و سازماندهی و بکارگیری در طی یک فرایند منطقی و عقلانی است، این پیوند لازم است هم بعد زمان و هم محتوی و هم روش اجرا را شامل شود.

زمانی که فردی داوطلب عضویت در بسیج می‌شود، به بسیج پیوند می‌خورد و دارای نوعی احساس تعلق اجتماعی، ارزشی و هدفی و گاه انگیزشی می‌شود. اگر آن را در حداقل شرایط فرض کنیم، بسیج باید طی فرایند جذب، آموزش، سازماندهی و ایفای نقشهای محوله، آن را به حداکثر شرایط رهنمون شود. و در حد مطلوب آن را نگه دارد. در این شرایط است که حفظ انسجام به بازتولید و بهینه‌سازی حضور افراد در مأموریت‌های بسیج منجر می‌شود، به این مفهوم که در حالت کلان به شناخت و برآورد واقعی اهداف مشترک، باورها و ارزشهای مورد قبول نیاز داریم. در پی آن نیازها و انگیزه‌های اعضا را به دقت بشناسیم و در فرایندهای آموزشی با عنایت به اهداف و مأموریت‌های کلی بسیج شامل [نظامی - فرهنگی، اجتماعی - سیاسی و اقتصادی و...] آموزشهای منظم و دقیق را ارائه نماییم و سپس با تعیین و تفکیک وظایف و نقشها و تقویت دقیق پایگاه و سازمان افراد، انتظارات سازمان بسیج را به آنان منتقل کنیم و ایفای نقش مؤثر را طلب کنیم. در بعد قشری نیز این نکته قابل اهمیت است که نیازها و خواسته‌ها، آموزشها و مهارتها، اهداف و ارزشها به تفکیک اقشار متفاوت است، لذا لازم است در برنامه‌ریزی انسجام به تفکیک قشرها کاملاً توجه شود، به این مفهوم که اگر ما طی مرحله جذب، کارمند، کارگر یا بازاری را به بسیج جذب نمودیم و آموزشهای مناسب و لازم را به او ارائه نکردیم یا در هر سازمان و یا در نقشهای مورد دلخواه او به کار نگرفتیم و انتظارات ایفای نقش را برای آنان دقیقاً تعیین نکردیم، آنگاه دو حالت پیش خواهد آمد، یا فرد براساس تعلق ارزشی و هدفی در بسیج حضور خواهد داشت و براساس سلیقه و روش خود و یادگیری پیش عمل می‌کند و یا اینکه دلسرد شده و دچار بی‌تصمیمی و بیگانگی و نوعی رهایی می‌شود، لذا مجموعه عوامل سعی در دفع او از شرایط کنونی خواهند کرد، خصوصاً اقشار سه‌گانه که عموماً اقشار حسابگر و صاحب تفکر و نظر هستند و حتی طی یک تحلیل حسابگری و هدفمندی دقیق وارد بسیج می‌شوند و انتظار دارند که با ورود به بسیج کنشی عقلانی داشته باشند و به شدت از بی‌سازمانی و عدم توجه به نیازها و خواسته‌هایشان دچار احساس بهبودگی یا بی‌تصمیمی می‌شوند و درصدد بازسازی بر می‌آیند، سیاستهای حفظ انسجام در درجه اول باید متناظر بر ایجاد پیوند و یکپارچگی درونی سازمان بسیج باشد، یعنی باید پیوندی اساسی بین عناصر چندگانه مأموریتی بسیج ایجاد شود، در واقع می‌توان گفت پیش شرط و بنیان حفظ انسجام به عنوان یکی از مأموریت‌های

اساسی بسیج بر پیوند و هماهنگی مأموریت‌های دیگر بسیج استوار است، به این مفهوم که اگر مأموریت‌های جذب، آموزش، سازماندهی و به کارگیری به صورت مجزا و منفک از هم اجرا شود، آنگاه انتظار از مأموریت حفظ انسجام که هدف اصلی آن [افزایش تمایل به ماندن، افزایش ضریب مشارکت و آمادگی برای دفاع از آرمان‌های گروه بسیج] است، خود تبدیل به یک حلقه مفقوده می‌شود، چون تمایل به ماندن و مشارکت در فعالیتهای گروه مستلزم هویت‌یابی، تعیین و تفکیک وظایف و نقش‌های فرد در فرایند عملکردی، احساس منزلت و شأن و احساس مؤثر بودن توسط فرد است، چنانچه فرد بعد از عضویتش رها شود و بدون سازمان و وظیفه باشد، تصور درستی از ایفای نقش و مشارکتش در امور سازمان نداشته باشد، دچار ابهام در نقش می‌شود و عدم وجود حلقه‌های پیوند به گروه، اعم از نوع آموزش و وظایف حین عمل، به فرد نوعی عدم مفید بودن را القاء می‌کند و فرد دچار انزوا گشته و میانگین نیروهای مؤثر که او را به ترک گروه وادار می‌کند، بیش از عوامل نگهدارنده خواهد بود. و چنانچه فرد در آن شرایط الگوهای جایگزین داشته باشد، بدون وقفه به گروه‌های جایگزین می‌پیوندد و اگر نداشته باشد با حالت بی‌هویتی، کاهش تمایل به مشارکت، احساس بیگانگی و عدم اعتماد و اطمینان به حضورش تداوم خواهد داد و عملاً نوعی تهدید بالقوه برای گروه محسوب می‌شود.

پایان